GUÍA DE PREGUNTAS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES 728 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (CON RESPUESTAS)

Primera Parte

José María Pacori Cari

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Member of Law Council of Australia. Miembro de Pleno Derecho del Instituto Vasco de Derecho Procesal

Introducción

Las preguntas son realizadas por **trabajadores por contrato de trabajo sujeto a modalidad bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728** derivados de concursos públicos realizados por la Contraloría General de la República desde el 2022 al 2024.

Contexto legal

23-07-2002, se publica la Ley 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República – el artículo 36 indica "El personal de la Contraloría General se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada".

28-03-2018, se publica la Ley 30742 – Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control - artículo 1 establece "finalidad de modernizar, mejorar y asegurar el ejercicio oportuno, efectivo y eficiente del control gubernamental, así como de optimizar sus capacidades orientadas a la prevención y lucha contra la corrupción".

16-11- 2021 se publica la Ley 31358 – Ley que establece medidas para la expansión del control concurrente – artículo 1.2 y 1.3 que indica "Para el desarrollo del control concurrente se debe contar con profesionales especializados y con experiencia en la obra o servicios a realizarse y en los temas vinculados a la naturaleza de la materia del control concurrente, que garanticen una efectiva y eficaz labor del Sistema Nacional de Control"

Concursos públicos para la contratación

Contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividades, a plazo determinado y sujeto al período de prueba, según lo establecido en el artículo 57 del TUO del Decreto Legislativo 728, dentro del marco de la Ley 31358, Ley que establece medidas para la expansión del control concurrente.

1. Concurso Público de Méritos 01-2024-CG; 2. Concurso Público de Méritos 02-2023-CG; 3. Concurso Público de Méritos 01-2023-CG; 4. Concurso Público de Méritos 07-2022-CG; 5. Concurso Público de Méritos 06-2022-CG

Contrato de trabajo sujeto a modalidad para obra determinada o servicio específico, a plazo determinado y sujeto a periodo de prueba, según lo establecido en el artículo 63 del TUO del Decreto Legislativo 728, dentro del marco de la Ley 31358, Ley que establece medidas para la expansión del control concurrente

6. Concurso Público de Méritos 04-2022-CG; 7. Concurso Público de Méritos 01-2022-CG

Principio de in dubio pro operario

Las preguntas que se indican a continuación son debidamente desarrolladas para darles una solución jurídica sustentada en el **principio de interpretación favorable al trabajador estatal** previsto en el inciso 8) de la Ley 28175 – Ley Marco del Empleo Público – que indica

"Principios de Derecho Laboral. Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e **interpretación más favorable al trabajador en caso de duda**. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio".

Pregunta 01. Desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad. ¿Cuándo se desnaturaliza un contrato de trabajo modal?

Supuestos de desnaturalización

1. Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado

2. Si el trabajador continúa laborando después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido

3. Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación

4. Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

5. Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Pregunta 02. Desnaturalización por asignación de funciones diferentes. ¿Es suficiente que me asignen tareas diferentes al objeto de contratación, para que se produzca la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad?

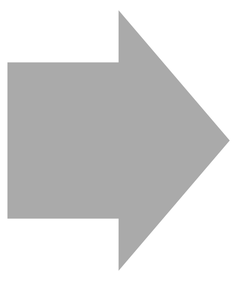
Asignación de funciones

La **asignación** permite precisar las funciones que debe desempeñar un trabajador dentro de la entidad pública.

La primera asignación de funciones se produce al momento del ingreso; las posteriores asignaciones se efectúan el desplazamiento del trabajador.

Imprecisión de funciones

décimo primero considerando de la Casación 15098-2014 Lima se indica



"De lo señalado en el considerando precedente se determina que los **motivos alegados para la contratación del demandante resultan imprecisos, más aún si se tiene en cuenta que entre las funciones asignadas al demandante** se encuentran las referidas a la verificación de obligaciones tributarias, la determinación de saldo a favor o deuda tributaria y la elaboración de las correspondientes resoluciones las cuales son labores propias de la emplazada"

Situaciones (i)

1. Con la suscripción del contrato modal, se inicia la relación laboral que implica la asignación de funciones en el cargo público materia de contratación

si durante el desarrollo de la relación laboral se producen desplazamientos de personal que implican nuevas asignaciones de funciones, esto no generaría desnaturalización de la relación laboral modal por una relación laboral indeterminada

salvo que el trabajador acredite fraude laboral, *verbi gratia*, suscrito el contrato, el mismo día se asignan funciones, para, luego, en un par de horas, disponer una nueva asignación de funciones en un cargo distinto al objeto de la contratación.

Situaciones (ii)

2. Con la suscripción del contrato modal, se inicia la relación laboral que implica la asignación de funciones en el cargo público materia de contratación,

sin embargo, si la asignación inicial de funciones se da en un cargo distinto al del objeto de la contratación, en este caso,

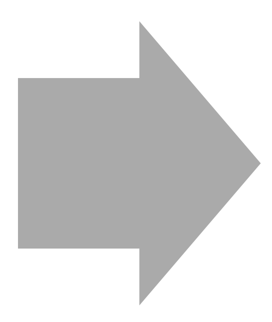
se produce un vicio de la voluntad conocido como **error esencial** cuando recae sobre la propia esencia o cualidad del objeto de la contratación (cargo público) que determinó la voluntad del contratante (Cfr. Artículo 202, inciso 1) Código Civil)

ergo, la prestación de servicios en un cargo distinto al contratado derivado de fraude laboral implica la ejecución de un contrato distinto al firmado (simulación), por lo que se ha producido un contrato de trabajo verbal que se considera indeterminado.

Pregunta 03. Desnaturalización por asignación de funciones por el jefe inmediato. Si en el contrato de trabajo modal se establece la cláusula para que el jefe inmediato pueda asignar otras funciones ¿Se puede desnaturalizar el contrato?

Subordinación

El artículo 9 del Decreto Supremo 003-97-TR establece



"Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. **El empleador está facultado para introducir cambios o modificar** turnos, días u horas de trabajo, así como **la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo**"

Poderes del empleador

En el numeral 6.4 y 6.5 de la Resolución de Sala Plena 004-2024-SUNAFIL/TFL

a) El poder de dirección, el cual contiene las facultades de organización (que versan sobre las órdenes e instrucciones generales o particulares) y de control de los trabajadores (que supone el empleo de los medios necesarios para comprobar que el trabajador ha cumplido sus obligaciones)

b) El poder disciplinario (que se refiere a la facultad de sancionar)

c) **El poder de variación o ius variandi, el cual supone la posibilidad para el empresario de actualizar los contenidos específicos de la prestación laboral de cada trabajador, conforme a las necesidades que impongan las circunstancias de la empresa, del propio puesto de trabajo** o de los procedimientos técnicos aplicables

Ius variandi

El *ius variandi* implica la posibilidad para la entidad pública de actualizar los contenidos específicos de la prestación laboral de cada trabajador, conforme a las necesidades que impongan las circunstancias de la empresa, del propio puesto de trabajo

Si en el contrato de trabajo sujeto a modalidad se consigna la posibilidad del jefe inmediato de asignar funciones diferentes a las indicadas en el contrato de trabajo, en caso de ser irrazonables, **estás constituyen actos de hostilidad, que no pueden ser considerados como desnaturalización de la contratación modal**

Salvo que el trabajador acredite fraude laboral que le aseguraba la prestación de servicios en determinado cargo, siendo que la prestación de servicios en otro cargo implica otra contratación laboral, generándose un supuesto de simulación.

Simulación laboral

La simulación absoluta esta regulada en el artículo 190 del Código Civil que indica "Por la simulación absoluta se aparenta celebrar un acto jurídico cuando no existe realmente voluntad para celebrarlo".

Simulación laboral absoluta. Se aparenta celebrar un contrato laboral en el cargo (A), cuando no existe la voluntad de la entidad pública de hacer laborar al trabajador en el cargo (A), sino en el cargo (B), por lo que el contrato laboral en el cargo (A) (acto simulado), al no existir da lugar al contrato de trabajo verbal en el cargo (B) que es indeterminado.

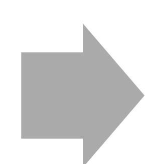
Pregunta 04. Inaplicación de normas laborales. Si los trabajadores 728 sujetos a modalidad de la CGR fueron contratados en el marco de la Ley de Expansión del Control Concurrente – Ley 31358 - y la Ley de Fortalecimiento de la Contraloría – Ley 30742 ¿existe alguna ley que haya facultado a la Contraloría General de la República a inaplicar el artículo 78 del TUO del Decreto Legislativo 728?

Aplicación de las normas laborales

La Ley 31358 y la Ley 30742 son normas de derecho público, por su parte, las normas contenidas en el Decreto Legislativo 728 son normas laborales



Las indicadas leyes de derecho público no inaplican ninguna de las normas laborales contenidas en el Decreto Legislativo 728, al no haber una indicación expresa y ser normas de diferente naturaleza, por lo que resulta de aplicación el artículo 103 de la Constitución Política del Perú que indica



“La ley se deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad”.

Aplicación del D. Leg. 728

Al no haber una declaración derogatoria expresa del artículo 77 del TUO del D. Leg. 728, las causales de desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad se encuentran vigentes para los trabajadores de la CGR

El artículo 78 del TUO del D. Leg. 728 también se encuentra vigente para los trabajadores de la CGR, este artículo establece "Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese".

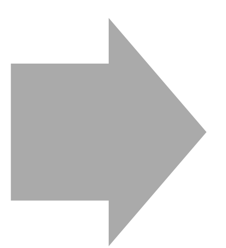
Esta disposición se refiere al caso de un trabajador sujeto a contrato de trabajo indeterminado, el que durante su relación laboral no podría ser recontratado bajo un contrato de trabajo sujeto a modalidad, por serle una condición menos beneficiosa al trabajador indeterminado (**principio de condición más beneficiosa**)

Esta disposición no resulta aplicable a los trabajadores sujetos a modalidad que formalmente no son trabajadores a plazo indeterminado, hasta que se declare su desnaturalización laboral.

Pregunta 05. Razones presupuestales. La alegación de motivos presupuestales ¿es una causa justa para desvincular al trabajador contratado sujeto a modalidad bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728?

Causa justa de despido

Los motivos o razones presupuestales no son causa justa de despido, solo son causa justa de despido las causas relacionadas con la capacidad o con la conducta del trabajador, conforme al artículo 22, primero y segundo párrafo, del Decreto Supremo 003-97-TR que indica



"Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador".

Irrazonabilidad de la disponibilidad presupuestal

1. El fundamento 6 de la STC recaída en el Expediente 04318-2009-PC/TC indica "Como es de verse, el mandamus contenido en la resolución materia de este proceso estaría sujeto a una condición; **la disponibilidad presupuestaria y financiera de la emplazada. Sin embargo, este Tribunal ha establecido en la STC 3771-2007-AC que este tipo de condición en principio es irrazonable**".

2. El fundamento 7 de la STC recaída en el Expediente 03771-2007-PC/TC indica "Como es de verse, **el mandamus contenido en la resolución materia de este proceso estaría sujeto a una condición; la disponibilidad presupuestaria y financiera de la emplazada. Sin embargo este Tribunal ya ha establecido (Cfr. SSTC N° 01203-2005-PC, 03855-2006-PC y 06091-2006-PC) que este tipo de condición es irrazonable**".

3. El considerando cuarto de la sentencia de Casación 18699-2018 San Martín establece **"más aún, si la invocada disponibilidad presupuestal alegada por la emplazada, no puede ser obstáculo, para el cumplimiento de los derechos que por ley le corresponde"**.

Pregunta 06. Oportunidad para demandar la desnaturalización laboral ¿Cuándo es conveniente demandar la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad? ¿antes o después de vencido el plazo del contrato de trabajo sujeto a modalidad?

Pretensiones

Artículo 2, inciso 1), literal a) de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – indica

"Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, **todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales**, plurales o colectivos, **originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral**, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y **extinción de la prestación personal de servicios**; así como a los correspondientes actos jurídicos."

Antes del vencimiento del contrato

1. Antes del vencimiento del contrato de trabajo sujeto a modalidad, el trabajador de la CGR puede demandar la desnaturalización de la contratación laboral sujeta a modalidad por una contratación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728. Siendo que la relación laboral es todavía existente

- No transcurre ningún plazo de prescripción ni caducidad
- No está obligado al agotamiento de la vía administrativa, por no ser un requisito de la admisibilidad de la demanda laboral
- Se demandará directamente ante un juez especializado de trabajo.
- Si durante la tramitación del proceso judicial de desnaturalización se produzca el término arbitrario de la contratación temporal, se procederá a la ampliación de la demanda, solicitando la reposición laboral dentro de los treinta (30) días hábiles

Después del vencimiento del contrato

2. Después del vencimiento del contrato de trabajo sujeto a modalidad, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de producido el despido

El trabajador de la CGR puede demandar la desnaturalización de la contratación laboral sujeta a modalidad por una contratación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728 y, accesoriamente, la reposición laboral en el cargo.

Amparo

En ambos casos, el trabajador 728 de la CGR que sea discapacitado o madre puede presentar demanda constitucional de amparo por amenaza (antes de vencer el contrato) o violación (después de vencer el contrato) dentro de los sesenta (60) días hábiles de producido el acto amenazante o violatorio.

Amparo

Es posible que con el emplazamiento a la CGR con la demanda laboral de desnaturalización antes del vencimiento del contrato, puede acarrear la no renovación de la contratación modal; por lo que podría ser recomendable presentar la demanda de desnaturalización cuando se produzca el término de la relación laboral, para que luego de la admisión de la demanda se presente una medida cautelar de reposición laboral dentro del proceso laboral.

Pregunta 07. Proceso cautelar. De considerar el inicio de un proceso judicial laboral de desnaturalización ¿Sería conveniente presentar una medida cautelar antes o durante el proceso judicial?

¿Innovar y no innovar?

En el proceso laboral, antes o después del despido, no puede pensarse en presentar

- una medida cautelar de innovar (reponer al trabajador a su puesto de trabajo) o
- una medida cautelar de no innovar (mantener al trabajador en su puesto de trabajo)

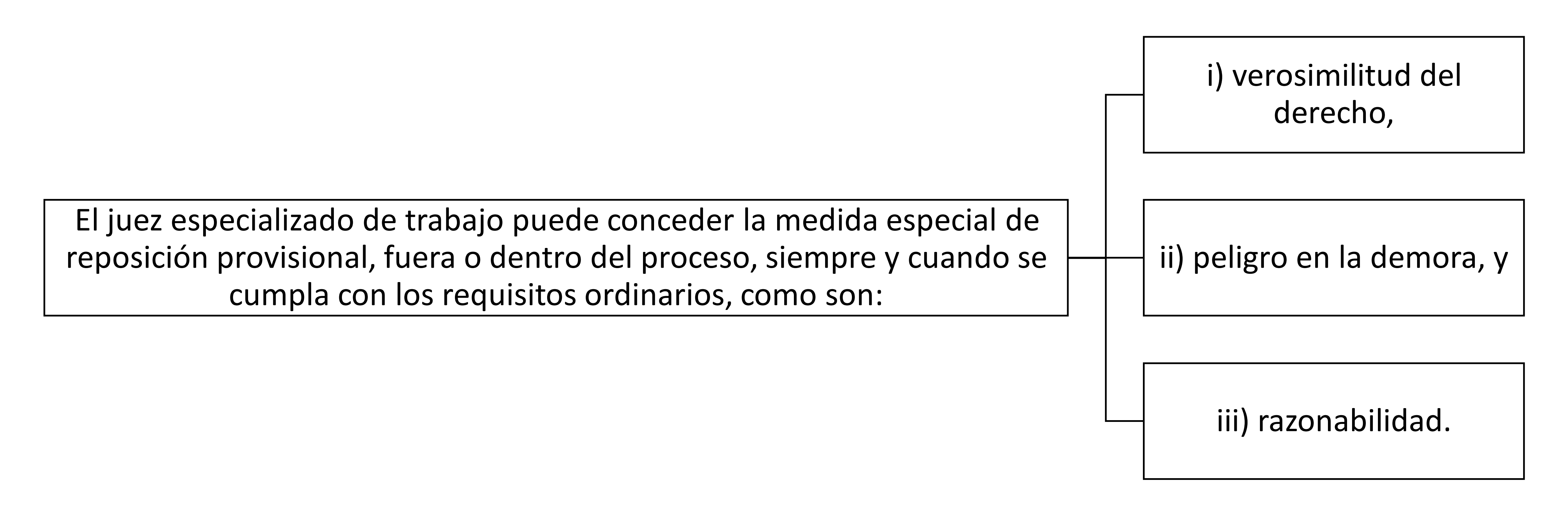
Estas medidas son excepcionales conforme al artículo 682 y 687 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Medida especial de reposición provisional

Medida especial de reposición provisional prevista en el artículo 55 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – que indica

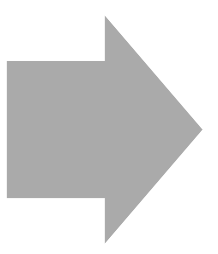
"**El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios**. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos: a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad; b) estar gestionando la conformación de una organización sindical; y c) **el fundamento de la demanda es verosímil**".

Requisitos de la medida cautelar



Jurisprudencia para verosimilitud

La verosimilitud del derecho, podría derivar de la jurisprudencia contenida en la sentencia de vista 499-2024-1SLP del 31-07-2024, expediente 00126-2024-0-0401-JR-LA-07 emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa que en su considerando 8.14 indica



"Consecuentemente, **ha quedado demostrado que la entidad no realiza actividades empresariales, de otro lado, el control concurrente normado por la Ley 31358 y modificada por la Ley 31640, no implicó la incorporación de actividades inciertas o temporales a la entidad**, sino que estas fueron para asumir mayores actividades de control a las ya ejercidas, pero en forma permanente, **con lo cual se demuestra que los contratos sujetos a modalidad se encontraban desnaturalizados desde su celebración**, al haberse incurrido en fraude al amparo de lo dispuesto por el artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo número 0 03-97-TR".

Pluralidad de medidas cautelares

Al no generar cosa juzgada la improcedencia de una solicitud de medida cautelar

Es posible presentar medida cautelar antes del proceso judicial

En caso de no ser concedida la medida cautelar, puede volver a presentar otra medida cautelar, luego de admitida a trámite la demanda.

En caso de no se concedida la medida cautelar, puede solicitar una medida cautelar con la sentencia fundada

Pregunta 08. El Reglamento de la Ley 32064 – Ley que garantiza la autonomía y profesionalización de la carrera del auditor gubernamental - fue aprobado por la Resolución de Contraloría 326-2024-CG, posteriormente, fue suspendido por la Resolución de Contraloría 452-2024-CG alegando falta de presupuesto ¿Es procedente dicha suspensión?

Antecedentes normativos

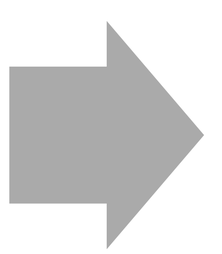
1. 18-06-2024, se publica la Ley 32064 – Ley que garantiza la autonomía y profesionalización de la carrera del auditor gubernamental -.

2. 19-07-2024, se publica la Resolución de Contraloría 326-2024-CG – Reglamento de la Ley 32064, Ley que garantiza la autonomía y profesionalización de la carrera del auditor gubernamental -.

3. 16-08-2024, se publica la Resolución de Contraloría 452-2024-CG - Suspenden eficacia del Reglamento de la Ley 32064, aprobado mediante la Res. N° 326-2024-CG, y del Plan de Implementación y Tránsito de la Carrera del Auditor Gubernamental, aprobado por la Res. N° 328-2024-CG –, esta suspensión se dio por **“se emite el sustento técnico de las razones presupuestarias por las cuales no es posible implementar la Ley Nº 32064”**

Vigencia normativa

El artículo 109 de la Constitución Política del Perú que indica "La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, **salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte**".



Fundamento 5 de la STC Expediente 0017-2005-PI/TC indica "La vigencia de una norma jurídica depende, prima facie, de que haya sido aprobada y promulgada por los órganos competentes, y además de que haya sido publicada conforme lo establece el último extremo del artículo 51 de la Constitución. Cumplido este procedimiento, se podrá considerar que la norma es eficaz. De este modo, el efecto práctico de la vigencia de una norma es su eficacia".

Postergación de la vigencia

El artículo 109 de la Constitución establece que la ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación, **salvo que la misma ley postergue su vigencia**, si realizamos una interpretación a partir de esta norma, tenemos que solo la misma norma puede postergar su vigencia, pero no otra norma

Por lo que una vez publicada la Resolución de Contraloría 326-2024-CG, esta solo podía ser suspendida en su eficacia por una disposición contenida en la misma, no por una norma posterior, más aún cuando la suspensión se debió a razones presupuestales que como hemos indicado *ut supra* no son razón suficiente para desconocer o retardar derechos laborales.

Acción popular

Contra la Resolución de Contraloría 452-2024-CG (norma administrativa de carácter general) procedería la interposición de una acción popular conforme al inciso 5) del artículo 200 de la Constitución Política del Perú que indica

"La Acción Popular, que procede, por infracción de la Constitución y de la ley, contra los reglamentos, **normas administrativas y resoluciones y decretos de carácter general**, cualquiera sea la autoridad de la que emanen".

Pregunta 09. El jefe inmediato señala que el trabajador 728 temporal no pasará el periodo de prueba, porque no se le asignó funciones ¿Es posible que se desvincule al trabajador por causas atribuibles a su jefe inmediato? ¿Existen requisitos para aplicar el periodo de prueba?

Derecho a la ocupación efectiva

Considerando 6.31 de la Resolución de Sala Plena 005-2024-SUNAFIL/TFL

"En consecuencia, la impugnante ha vulnerado el derecho al trabajo, lo cual comprende no solo el acceso al empleo, sino también **el derecho a la ocupación efectiva del puesto de trabajo, esto es, el derecho al desarrollo de la prestación laboral en forma ordinaria**"

Considerando 6.28 y 6.29 de la Resolución de Sala Plena 004-2024-SUNAFIL/TFL se indica

"Sobre ello, es **importante resaltar que cuando un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados, naturalmente, ello se debe corresponder con el ofrecimiento de funciones por parte del empleador**". "Justamente, en función a ello, encuentra fundamento jurídico el denominado "derecho a la ocupación efectiva", que se nutre del reconocimiento prioritario de la dignidad humana en el trabajo"

Derecho a la ocupación efectiva

Iniciada la relación laboral, el jefe inmediato tiene la obligación de asignar funciones al trabajador, por tener el derecho a la ocupación efectiva del puesto de trabajo

La falta de asignación de funciones, no imputable al trabajador, no afecta el transcurso del plazo de periodo de prueba.

Periodo de prueba

Artículo 10 del Decreto Supremo 003-97-TR:“El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario”.

- Este periodo de prueba se computa desde la suscripción del contrato de trabajo, se asignen o no funciones al trabajador
- El uso del periodo de prueba para dar término a la relación laboral, deberá ser fundamentado
- En el caso de las entidades públicas, el uso del periodo de prueba estará contenido en una resolución emitida por el titular de la entidad
- El periodo de prueba se sustenta en conductas realizadas por el trabajador, no por conductas atribuibles al jefe inmediato (causalidad).

Pregunta 10. Plazo máximo de la contratación laboral modal ¿Cuáles son los plazos máximos en qué una persona puede estar contratada bajo modalidad?

Tipo de contrato	Objeto contractual	Duración máxima
Contrato por inicio o incremento de una nueva actividad	Inicio de una nueva actividad empresarial	Duración máxima es de tres (3) años
Contrato por necesidades del mercado	Atender incrementos coyunturales de la producción	Duración máxima de cinco (5) años
Contrato por reconversión empresarial	Sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa.	Duración máxima es de dos (2) años
Contrato ocasional	Atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.	Duración máxima es de seis (6) meses al año
Contrato de suplencia	Sustituir a un trabajador estable de la empresa.	Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias
Contrato de emergencia	Para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.	Duración la de la emergencia
Contrato para obra determinada o servicio específico	Objeto previamente establecido y de duración determinada.	Su duración será la que resulte necesaria
Contrato de servicio intermitente	Actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.	No tienen plazo máximo de duración
Contrato de temporada	Atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año	Duración de la temporada

Duración máxima de la contratación modal

Artículo 74 Decreto Supremo 003-97-TR

"Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. **En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años**".

- Muchas gracias
- **Estudio Jurídico de Abogados**
- **Corporación Hiram Servicios Legales**
- Contacto
- corporacionhiramsl@gmail.com
- Teléfono móvil y WhatsApp +51 959666272
- Abogado José María Pacori Cari